

УДК 331.526

**ИССЛЕДОВАНИЯ ДОСТОИНСТВ, НЕДОСТАТКОВ
И МЕТОДОВ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ДИСТАНЦИОННУЮ
ЗАНЯТОСТЬ³³**

Камарова Т.А.

*ст.преподаватель
кафедра Экономики труда и управления персоналом
Уральский государственный экономический университет
г. Екатеринбург, Россия
kta-2014@yandex.ru.*

**REMOTE EMPLOYMENT AS A CONSEQUENCE OF THE
DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY**

Kamarova T

*Lecturer in the Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia
kta-2014@yandex.ru.*

Аннотация

Цель работы заключается в исследовании практики применения дистанционной занятости и выявлении ее основных достоинств и недостатков. Статья посвящена изучению практики применения дистанционной занятости на российском рынке труда среди экономически активного населения. В работе приводятся результаты различных исследований практики применения дистанционной формы занятости, а также исследования автора. Представлены результаты: социологического опроса респондентов различных возрастных и социальных групп на основе обобщенных ответов, проводимого международной рекрутинговой компанией «Hays» в 2017г.; исследования службы аналитики «HeadHunter» среди соискателей, проводимых с декабря 2018 г. по январь 2019г. На основании результатов исследования выявлены основные достоинства и

³³ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774
Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства

недостатки в профессиональных группах, где уже широко распространена дистанционная занятость, у потенциальных дистанционных работников. Также выявлены основные плюсы и минусы использования дистанционной занятости для работодателей, которые являются причинами роста и препятствия ее применения в компаниях соответственно. Рассмотрена практика применения мероприятий, проводимых работодателями в своих организациях, способствующих устранению выявленных недостатков и вовлечению в дистанционную занятость работников. По совокупности полученных оценок, дистанционную занятость можно рассматривать как фактор повышения качества жизни. В статье представлены рекомендации для работодателей по работе с удаленными сотрудниками. В заключение статьи даются обобщенные результаты потенциального развития в ближайшее время дистанционной занятости на основе различных исследований в качестве вывода о высокой потенциальной готовности экономически активного населения работать на условиях дистанционной формы занятости.

Annotation

The purpose of the work is to study the practice of using remote employment and identify its main advantages and disadvantages. The article is devoted to the study of the practice of using remote employment in the labor market in our country among the economically active population. The paper presents the results of various studies of the practice of using the remote form of employment, as well as the author's research. The results are presented: a sociological survey of respondents of various age and social groups based on generalized answers conducted by the international recruitment company Hays in 2017; Research service headhunter analytics among applicants conducted from December 2018 to January 2019. Based on the results of the study, the main advantages and disadvantages in professional groups, where distance employment is already widespread, among potential employees of distance employment are identified. The main advantages and disadvantages of the use of distance employment for employers, which are the causes of growth and obstacles to its use in companies,

are also identified. The practice of using activities conducted by employers in their organizations, contributing to the elimination of the identified deficiencies and involvement in remote employment of workers, is considered. In the aggregate of the estimates obtained, distance employment can be considered as a factor in improving the quality of life. The article provides recommendations for employers to work with remote employees. In conclusion, the article summarizes the results of the potential development of distance employment in the near future on the basis of various studies as a conclusion about the high potential readiness of the economically active population to work on the conditions of the remote form of employment.

Ключевые слова: дистанционная занятость, гибкий рынок труда, социально-трудовые отношения, рабочее место, экономически активное население, нестандартные формы занятости.

Keywords: remote employment, flexible labor market, social and labor relations, workplace, economically active population, non-standard forms of employment.

Скоростное развитие Интернета, информационных компьютерных технологий явились предпосылками развития цифровой экономики. Она в свою очередь дает возможность преобразовывать рабочие места для работников свои, тем самым давая возможность работать удаленно от территории работодателя. Как следствие этого стали появляться такие актуальные на сегодняшний день нетрадиционные формы занятости, как дистанционная занятость, фриланс и др. Появление новых форм занятости влечет за собой не только правовые изменения социально-трудовых отношений, но и организационные, технические, финансовые.

Цель исследования состоит в изучении практики применения дистанционной занятости среди экономически активного населения.

Задачами исследования являются обобщение основных достоинств применения занятости на дистанции, выявление недостатков работы дистанционно и выявления путей их снижения.

Изучением дистанционной занятости по разным ее аспектам занимаются российские и зарубежные ученые. Вопросам перспективы развития дистанционной работы посвящены труды таких ученых как Луданик М. В., Долженкова Ю. В., Сидоркина С. В., Козлова О. А. [1-4]. Исследование распространения рассматриваемой занятости отражены в трудах Гимпельсона В. Е., Капелюшников Р. И., Тонких Н. В., Камаровой Т. А. [5-6] Правовые аспекты рассмотрены в работах Ю.В. Васильевой, Л.В. Щур-Труханович [7-8].

Автором были проанализированы результаты исследования с целью выявления достоинств и недостатков применения дистанционной занятости среди работников и работодателей. Исследование проводилось в 2017 г. международной рекрутинговой компанией «Hays», которая специализируется на подборе постоянного и временного персонала [9]. В интернет-опросе, приняли участие 2 736 респондентов, одна из групп – офисные сотрудники – составила 38% (1 040 чел.), вторая группа – работодатели – 33% (903 чел.), третья группа дистанционные сотрудники – 29% (793 чел.). Также были проанализированы основные преимущества и негативные стороны по результатам опроса, проводимой службой исследований «HeadHunter» в 2018-2019гг. среди 3 693 соискателей в целом по России, среди респондентов 31% работают удаленно. Сравнительный анализ среди респондентов основных достоинств практики применения дистанционной занятости представлен на рисунке 1.



Рисунок 1. Основные достоинства практики применения дистанционной занятости, % ответов респондентов

Главным плюсом для всех респондентов является экономия времени на дорогу, самостоятельное распределение рабочего времени, а также перспективным работникам важно совмещать работу с отпуском по уходу за ребенком (3%). Работающие соискатели выделили также ряд положительных сторон удаленной работы, такие как возможность больше времени проводить с родными и близкими (32,42%), а также организационные стороны дистанционной занятости: отсутствие дресс-кода (35,31%), никто не мешает работать (43,63%).

В таблице 1 представлены достоинства применения дистанционной занятости, отмеченные работодателями, в сравнении с причинами реального увеличения количества сотрудников в компаниях, работающих дистанционно за последние 5 лет [9].

Таблица 1. Сравнительный анализ преимуществ и причин перехода на дистанционную занятость, % ответов респондентов

Показатель	Преимущества дистанционной занятости для работодателя	Причины увеличения удаленных сотрудников в компании
увеличение продуктивности у профессионалов, т.к. не тратят время на дорогу	71	38
оптимизация издержек компании	51	32
рост числа временных проектов, требующих привлечения сотрудников на определенный срок	27	14
возможность привлекать квалифицированных кадров из других регионов	18	10
возможность женщин-профессионалов, желающих продолжать работу во время декретного отпуска	17	15
возможность для работы маломобильных групп населения	2	2
возможность сотрудников сочетать рабочую нагрузку и свободное время	63	-
рост профессиональных операций, позволяющих выполнять их на дистанции	-	28

Достоинства применения дистанционной занятости являются основными причинами того, что работодатели готовы переходить на занятость дистанционно. Кроме экономической составляющей перехода на дистанционную работу, можно отметить, что она дает возможность для социальной ответственности у работодателя, позволяя работать женщинам в декретном отпуске, людям с ограниченными возможностями здоровья, студентам. Автором был проведен формирующий опрос на рынке труда среди занятых студентов Уральского государственного экономического университета, репрезентативная выборка составила более 50 чел. в возрасте от 18 до 22 лет, результат показал, что более 20% респондентов заняты дистанционно.

При применении дистанционной занятости кроме достоинств также были выявлены основные ее негативные стороны. Сравнительный анализ основных недостатков среди респондентов представлен ниже (рис. 2).

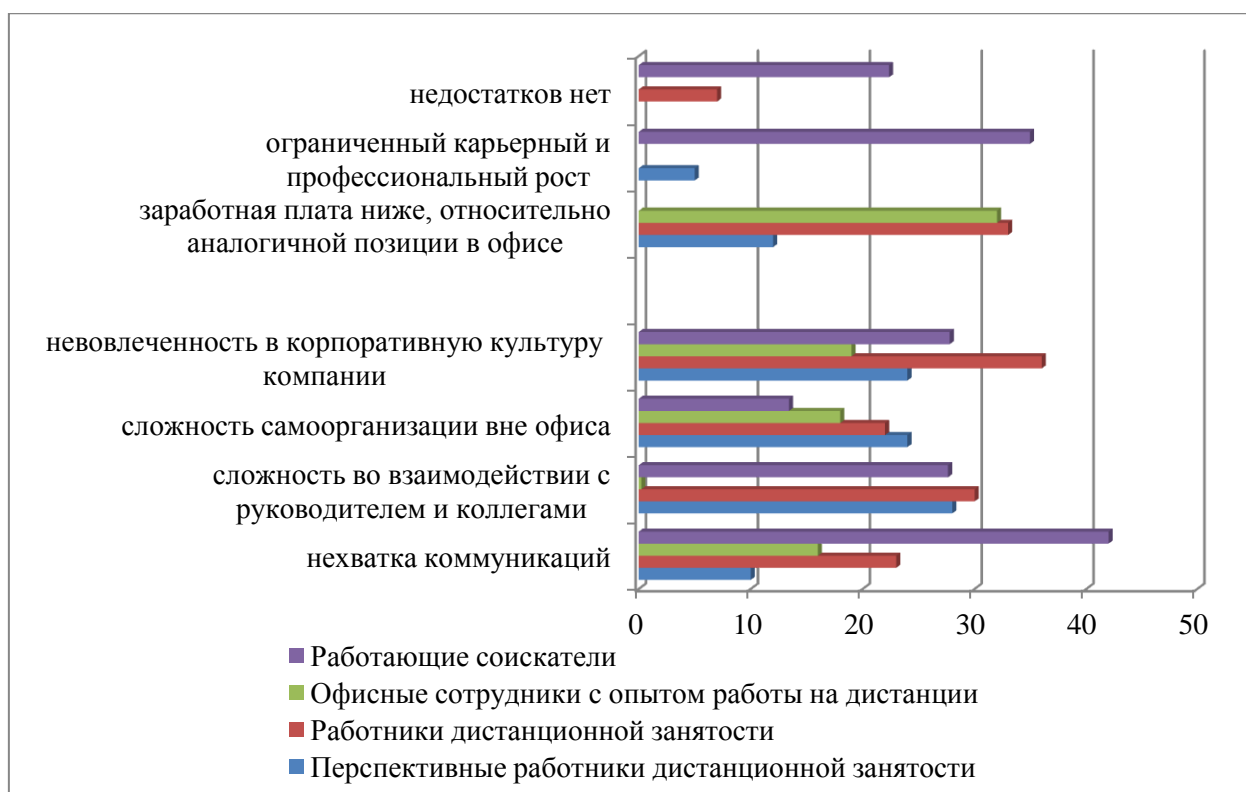


Рисунок 2. Основные недостатки практики применения дистанционной занятости, % ответов респондентов

Главными причинами работы на дистанции являются сложности во взаимодействии с коллективом, нехватка коммуникации и невовлеченность в корпоративную культуру, а также респонденты отмечают сложности в самоорганизации. Выявленные недостатки могут послужить препятствием в распространении дистанционной занятости.

Далее рассмотрим недостатки дистанционной занятости для работодателей в таблице 2.

Таблица 2. Недостатки дистанционной занятости среди работодателей, % ответов респондентов

Показатель	%
сложность контролировать сотрудников	49
невовлеченность в корпоративную культуру, менее лояльны к	36

работодателю	
риски связанные с корпоративной безопасностью	26
сложность в поиске и оценке удаленных сотрудников	23
сложности, связанные с оформлением, документооборотом	19
недоверие со стороны самого профессионала, так как удаленная работа все же воспринимается как временная	13
сложность в коммуникациях	26

Среди недостатков как у работников, так и у работодателей общим наблюдаются сложности с коммуникацией, невовлеченность в корпоративную культуру компании. И это основные причины, по которым работодатели не набирают дистанционных сотрудников. К основным причинам отнесли особенности бизнеса и функционала, и неэффективность работы удаленных 63% и 14% соответственно.

Для того, чтобы избежать негативные последствия использования дистанционной занятости, помочь удаленным сотрудникам чувствовать себя единой частью коллектива, некоторые работодатели уже применяют мероприятия у себя на практике (рисунке 3).

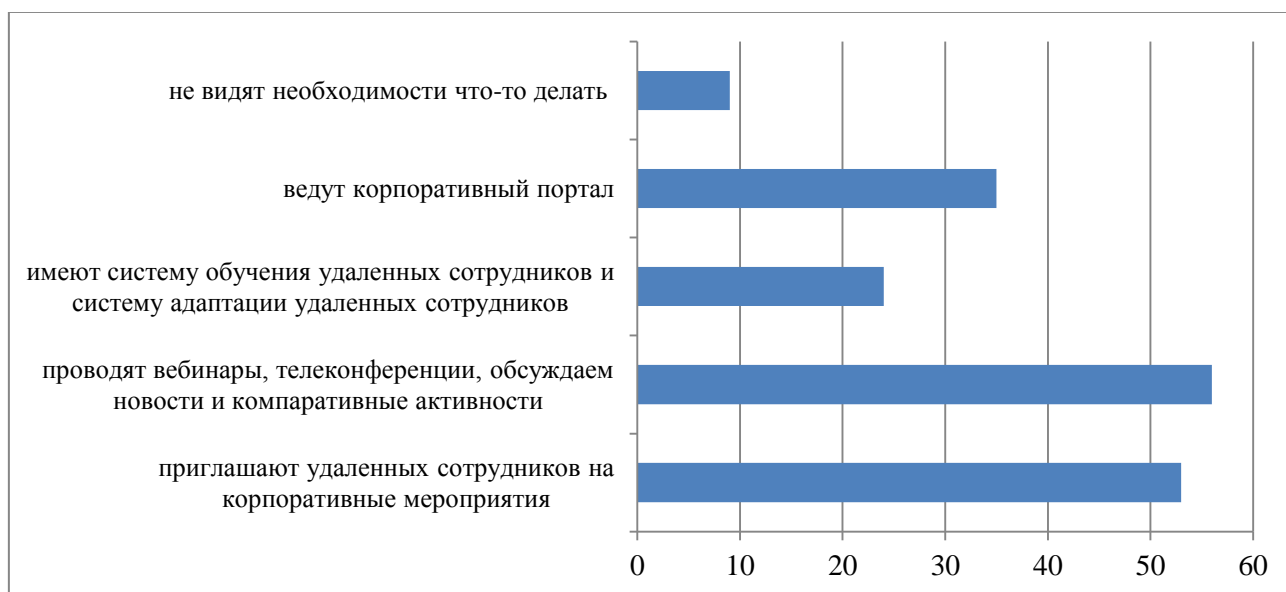


Рисунок 3. Мероприятия для вовлечения дистанционных сотрудников в работу организации, % ответов респондентов

Таким образом, проводя подобные мероприятия можно снизить негативные стороны применения дистанционной занятости, и это послужит дальнейшему ее распространению.

Проблемы применения дистанционной занятости являются актуальными, что подтверждается активным обсуждением в HR-сообществах, профессиональных Интернет-площадках и пр. Так, в результате проведенного «воркшоп» по инициативе руководителя одной из компаний г. Екатеринбурга, при участии руководителей ИТ-компаний и малого бизнеса, были определены «золотые правила работы с удаленными сотрудниками», обобщив которые можно рекомендовать работодателям к применению дистанционной занятости в компании (рисунке 4).

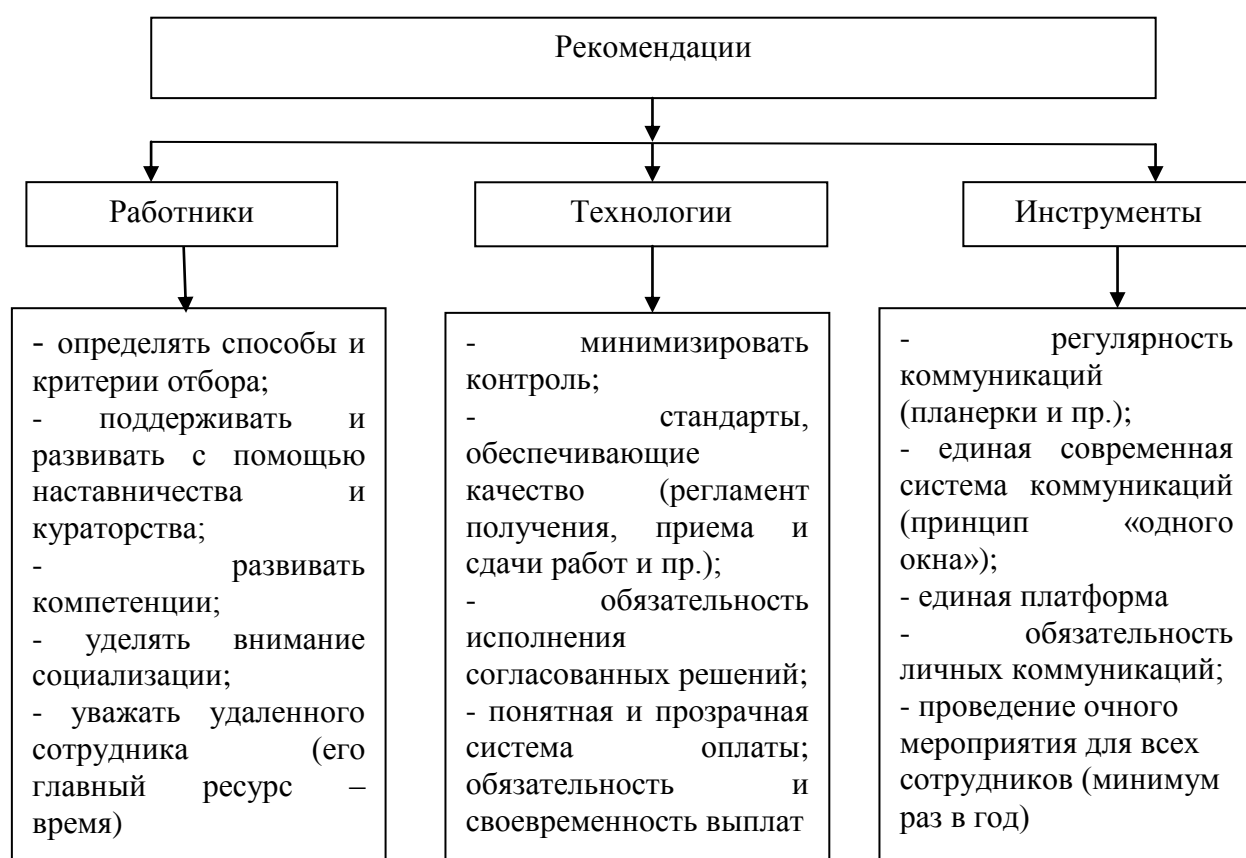


Рисунок 4. Рекомендации для работодателей по работе с удаленными сотрудниками

Таким образом, применяя рекомендации по работе с удаленными сотрудниками можно избежать тех негативных последствий, которые выявлены по результатам исследования и представлены в настоящей статье.

В заключении можно отметить высокую оценку развития потенциальной дистанционной занятости, что подтверждается различными исследованиями: к 2020г. 20 % работников будет работать дистанционно по оценкам «Битрикс24» и «J'son & Partners Consulting» [10], по прогнозам исследования аналитиков проекта «Trud.com», аналогичный прогноз дают «Haays» [9]; 10% опрошенных компаний рассчитывают уже в ближайшее время перевести штат сотрудников на удаленную работу, 19% компаний планируют это сделать до конца 2020г.; исследования, проводимые «HeadHunter», оценивают увеличение к 2020 году количество вакансий, предлагающих удаленную работу, примерно до 6-8% от общего числа (например, в 2010 году доля таких вакансий была всего 0,56%, а в 2015 году она увеличилась до 4,05%), в ближайшем будущем пожелание перейти на дистанционную работу по различным результатам исследований появится у 90% респондентов (из них на основную – 55%).

Таким образом, можно сделать вывод, что дистанционная занятость имеет огромные перспективы для дальнейшего развития. Дальнейшее развитие дистанционной занятости требует совершенствование правового регулирования дистанционных отношений, например, можно предположить, что замена в 2020г. бумажных трудовых книжек на электронные создаст дополнительные возможности для развития удаленной работы. Также нужно развивать технический прогресс и развитие информационно-коммуникативных технологий для применения в организационном процессе.

Список литературы

1. *Луданик М. В.* Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования // *Уровень жизни населения регионов России.* – 2007. – № 8–9 (114–115). – С. 71–86.
2. *Камарова Т. А.* Дистанционная занятость: достоинства, недостатки и масштабы развития // *Глобальный научный потенциал.* – 2018. – № 5 (86). – С. 82–85.

3. *Долженкова Ю. В., Сидоркина С. В.* Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестн. НГУЭУ. – 2015. – № 1. – С. 156–161.
4. *Козлова О. А.* Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития // Экономика региона. – 2005. – № 2 (2). – С. 163–174.
5. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И.* Нестандартная занятость в российской экономике. – М. : Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2006. – 400 с.
6. *Тонких Н. В., Камарова Т. А.* Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Федерации по результатам социологического исследования // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.
7. *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390.
8. *Щур-Труханович Л. В.* Дистанционная занятость – это терапия // Вопросы трудового права. – 2017. – № 9. – С. 16–20.
9. Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.hays.ru/%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F-Hays/Remote-Work/index.htm>, свободный.
10. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. [Электронный ресурс]. - Режим доступа http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossii-20142020-gg-20151027112309, свободный.